



**GUÍA DE
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
PARA LA
IGUALDAD
RETRIBUTIVA**



**GUÍA DE
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
PARA LA
IGUALDAD
RETRIBUTIVA**



EEA GRANTS

IGUALDAD DE GÉNERO

Proyecto Un futuro sin brecha

Edición:

UGT de Catalunya; Fundación Maria
Aurèlia Capmany, 2015

Elaboración de contenidos:

Aida Ruiz Franco

Pilar Castellà Orradre

Fundación Bosch i Gimpera

- Núria Pumar Beltran

- Eva Pons Parera

Diseño y maquetación:

L'Apòstrof

Depósito legal:

B 23 793 - 2015

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓN	4
2. IGUALDAD RETRIBUTIVA Y GARANTÍAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL	6
2.1. La igualdad de remuneración como derecho fundamental	7
2.2. La discriminación por razón de género en la remuneración.....	10
2.3. La función esencial de la negociación colectiva como garantía de la igualdad retributiva	17
2.4. Vías de reclamación en defensa de la igualdad retributiva	22
3. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	30
3.1. Impacto de género en los sistemas de clasificación.....	31
3.2. Sistema de clasificación regulada a través del estatuto de los trabajadores.....	36
3.3. Propuesta de un nuevo sistema de clasificación profesional	38
4. LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: SALARIOS, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	44
4.1. Noción de retribución	45
4.2. La estructura salarial regulada en el estatuto de los trabajadores.....	46
4.3. Complementos salariales con mayor impacto de género	48
4.4. Percepciones extrasalariales	51
5. RESUMEN Y CONCLUSIONES	54
6. GLOSARIO DE CONCEPTOS	58

1

INTRODUCCIÓN

El presente documento es fruto del proyecto «Un futuro sin brecha», en el marco de cooperación establecido entre los países donantes del Espacio Económico Europeo (EEA) y el Gobierno de España.

Esta guía pretende ser una herramienta práctica para abordar la lucha contra la brecha salarial desde el ámbito de la negociación colectiva. Se procura, así, facilitar la incorporación de cambios en los convenios colectivos que permitan modificar modelos que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La guía centra su contenido en el sistema de clasificación profesional y las estructuras retributivas definidas en los convenios colectivos, determinantes de la formación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. El modelo a seguir para realizar la clasificación profesional repercute en las estructuras retributivas y en el avance hacia la igual remuneración para el trabajo de igual valor.

Los destinatarios de esta publicación son todas aquellas personas trabajadoras negociadoras de convenios colectivos. Es de suma importancia que dispongan de instrumentos y herramientas para poder avanzar hacia una mayor igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

2.

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y GARANTÍAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

2.1

LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

La igualdad por razón de género y la prohibición de discriminación son derechos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, europeo y estatal. El principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un aspecto relevante del derecho fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Las normas aplicables en este ámbito responden a un objetivo, que es la aplicación real y práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las discriminaciones en el ámbito laboral, y específicamente en lo relativo a la remuneración, que afecta a las mujeres.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO NÚM. 100 SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951

Fija un concepto de remuneración en sentido amplio que «comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último» (artículo 1.a).

Según el convenio, la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (artículo 1.b).

UNIÓN EUROPEA

TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2010 (ARTÍCULO 157)

El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor se fija como una obligación de todos los Estados miembros de la Unión Europea.

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, 2010 (ARTÍCULO 23)

Reconoce de modo específico que el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres deberá respetarse en el trabajo y retribución con carácter vinculante para las instituciones europeas y los Estados miembros cuando aplican el derecho europeo.

DIRECTIVA 2006/54/CE/ DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, 2006

Destaca que el principio de igualdad de retribución constituye una parte esencial e indispensable del acervo comunitario de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la discriminación por razón de sexo y contiene normas destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en la retribución.

Las consecuencias de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad son la declaración de nulidad de los reglamentos, convenios colectivos o decisiones empresariales que den lugar a una discriminación retributiva (sea directa o indirecta), así como también son nulas las órdenes de discriminar y cualquier otro trato desfavorable contra quien ha planteado una reclamación por vulneración igualdad en este ámbito (arts. 9 y 10 LOIEMH).

Además, conforme a su naturaleza de derecho fundamental, se aplican a la igualdad retributiva unas especiales garantías en el marco de los procedimientos judiciales y administrativos

ESTADO ESPAÑOL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 (ARTÍCULOS 14 Y 35)

Junto con la proclamación del derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación, se reconoce el derecho fundamental al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (ARTÍCULO 5) LOIE

Obliga a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la ocupación pública y privada, extendiéndolo al acceso, la formación profesional, la promoción profesional y las condiciones laborales, incluyendo específicamente las condiciones retributivas.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, D 24 DE MARZO (ARTÍCULO 28) ET

Precisa la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directamente o indirectamente, y sea cual su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

previstos, los cuales podrán activarse frente a las vulneraciones de la igualdad originadas en los poderes públicos o en sujetos privados. Entre estas garantías destaca la regulación de la inversión de la carga de la prueba que determina que cuando existan indicios de trato discriminatorio por razón de género corresponde a la parte demandada (normalmente el/la empresario/a) justificar la finalidad, adecuación y proporcionalidad de la medida que permita excluir la existencia de discriminación (arts. 12 y 13 LOIEMH).

2.2 LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA REMUNERACIÓN

¿Cuándo son discriminatorias las diferencias retributivas?

Las diferencias retributivas son discriminatorias cuando tienen origen en una sobrevaloración de los trabajos o cualidades asociados a los hombres y/o en una sobrevaloración/invisibilidad de los trabajos o cualidades que se asignan a las mujeres.

Aquellas discriminaciones retributivas que tienen su causa en una clasificación profesional sexista son más fácilmente identificables que aquellas que tienen su origen en una falta de causalidad en los conceptos y en la estructura salarial. Si bien cabe advertir que no toda diferencia salarial es discriminatoria en el sentido que marca la ley: solo lo será aquella diferencia salarial que no tenga una justificación objetiva y razonable.

En muchas ocasiones las diferencias salariales son el resultado de estereotipos ligados a la división sexual de trabajo que se reproduce en el interior de la empresa de manera que las mujeres se concentran en determinados grupos profesionales con menor retribución y peores posibilidades de promoción económica y profesional. Por ello, es importante que los convenios colectivos regulen con perspectiva de género todas las fases y dimensiones de la relación laboral, ya sea el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la formación y la promoción profesional, etc. En este sentido, sería recomendable incorporar cláusulas de acción positiva que fomenten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.

Los factores determinantes de las diferencias en la retribución de mujeres y hombres

En principio, no todas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres comportan una discriminación. La OIT distingue una pluralidad de factores que influyen en las diferencias salariales observables entre mujeres y hombres, que incluirían:

- **Tipo de trabajo**, por la segregación laboral por motivos de género (ocupaciones masculinizadas con mayor nivel retributivo que las típicamente feminizadas) o la segregación de oportunidades laborales (dificultades de empleabilidad de las mujeres en sectores determinados).
- **Tipo de jornada**, por la distribución desigual de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.
- **Diferencias en formación o educación**, que responden a la diversidad de tipo de estudios cursados o al acceso a niveles superiores de educación.
- **Diferencias en experiencia laboral**, tanto en términos de antigüedad como de tareas mayoritariamente desarrolladas.
- **Tamaño de la empresa e índice de sindicación**, en la medida que los niveles salariales suelen ser menores en empresas de tamaño reducido y con niveles de sindicación más bajos.
- **Discriminación salarial**, que puede adoptar formas diversas.

Así pues, en principio no todos los elementos o factores que son determinantes de las desigualdades de retribución existente entre mujeres y hombres (brecha salarial) encajan en un concepto estricto de discriminación.

Sin embargo, no es descartable que los factores anteriores considerados no discriminatorios sean una manifestación, al menos en parte, de ciertas desigualdades estructurales entre mujeres y hombres (brecha de género) que puedan requerir **medidas de intervención complementarias**, como por ejemplo:

- En el diseño adecuado de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y profesional para evitar que acaben propiciando una menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.
- En la especial atención a los roles de género que se transmiten por medio de la educación o los medios de comunicación y que pueden influir en el mantenimiento o la erradicación de estereotipos o prejuicios sobre el papel de las mujeres en el ámbito laboral (véase el apartado de la Guía sobre «Clasificación profesional»).

Tipos de discriminación en el ámbito salarial

Si nos situamos en el terreno de las diferencias en la remuneración entre mujeres y hombres que obedecen a factores discriminatorios, es preciso referirse a distintos tipos de discriminación:

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable (en el aspecto retributivo) que otra u otros en situación comparable (artículo 6.1, LOIEMH).

Ejemplo 1. Las legislaciones o convenios colectivos que limitan las prestaciones, beneficios u oportunidades laborales a los cuales tienen acceso las mujeres.

En el asunto Garland, se aprecia discriminación retributiva por el diferente trato en los beneficios de transporte entre trabajadores y trabajadoras jubilados de una empresa ferroviaria (STSJCE 12/81, de 9 de febrero de 1992).

Una previsión convencional que prohíbe a las embarazadas realizar horas extraordinarias, en la medida que el trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa (artículo 8, LOIEMH y artículo 85.1, LET).

Por efecto del marco normativo descrito, son infrecuentes las disposiciones normativas, convenios o pactos en los cuales el sexo aparece como un criterio específico para establecer los salarios, si bien la discriminación directa puede producirse por otras vías.

Ejemplo 2. La atribución por los convenios o pactos de empresa a un mismo trabajo de títulos o denominaciones diferentes dependiendo del sexo de la persona que los ocupe (cocinera/chef, administrador/secretaria, técnico/operadora), de manera que normalmente los trabajos designados con nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos. SSTC 144/1991, 58/1994, 286/1994 y 147/1995, entre otras.

Ejemplo 3. Las prácticas empresariales, no necesariamente amparadas por normativa o convenio, pueden ser también el origen de la discriminación salarial hacia las mujeres.

En la SSTSJ Cat 7 de diciembre de 1992 se constata que empresa paga complementos retributivos solamente a los hombres.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (artículo 6, LOIEMH).

La discriminación retributiva contra las mujeres suele ser más frecuente por esta vía y por ello puede resultar más difícil de detectar, si bien son numerosos los casos reconocidos por los tribunales:

Ejemplo 1. Existencia de prejuicios sexistas en los métodos de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo.

En el asunto Rummler (STJCE 237/95, de 1 de julio de 1986), se establece que es discriminatorio que los criterios que condicionan la clasificación en diferentes niveles retributivos se basen en valores correspondientes a las características medias de los trabajadores de un solo sexo (como el esfuerzo físico), sino que deben ser sexualmente neutros, a no ser que sea un determinante absoluto para la valoración del tipo de trabajo.

En el asunto Danfoss (STJCE 109/88, de 17 de octubre de 1989), se analiza la neutralidad de ciertos criterios de valoración de los puestos de trabajo (sentido de la responsabilidad, antigüedad, formación y flexibilidad), lo que obliga al empresario a justificar aquellos que resultan sistemáticamente perjudiciales para las mujeres.

El Tribunal Constitucional español se ha pronunciado también sobre numerosos casos de discriminación salarial indirecta: SSTC 144/1991, 58/1994, 286/1994 y 147/1995, entre otras.

La prueba de la discriminación indirecta puede suponer también una dificultad adicional, debido a la aparente neutralidad de disposición, criterio o práctica respecto al sexo que resulta discriminado. Se aplica también aquí la inversión de la carga de la prueba, de modo que la discriminación se producirá, salvo que dicha decisión o medida puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Adquiere una especial importancia la **prueba estadística**, vinculada con la dimensión colectiva inherente a este tipo de discriminación, por medio de la cual se acreditará que los efectos perjudiciales afecten a un número significativamente superior de personas de un sexo determinado. A este respecto, los tribunales

Ejemplo 2. Sistemas retributivos en los que los complementos representan un porcentaje muy elevado del total de la remuneración, normalmente por el diseño de los pluses salariales o las mayores posibilidades negociadoras de los hombres.

Ejemplo 3. Negociación o práctica empresarial que excluya a las personas trabajadoras a tiempo parcial de cualquier complemento salarial o ventaja social. Este tipo de exclusiones se consideran discriminaciones indirectas ya que las personas afectadas que trabajan a tiempo parcial son en su mayoría mujeres.

no establecen unos parámetros mínimos fijos para apreciar el *disparate impact* o efectos desproporcionadamente perjudiciales para uno de los sexos, lo que requiere la afectación de «muchas más mujeres que hombres» o se admite en otros casos en los que la desproporción no es muy elevada pero sí persistente.

Caso de Seymour-Smith (STJCE 167/97, de 9 febrero de 1999), donde se considera discriminatorio el requisito de tiempo de empleo previo para el acceso a un determinado trabajo, que perjudica desproporcionadamente a las mujeres debido a las interrupciones más frecuentes de la carrera laboral por la maternidad y las responsabilidades familiares.

Caso Kording (STJCE 100/95, de 2 de octubre de 1997), que admite la existencia de discriminación indirecta por la no valoración del trabajo a tiempo parcial a efectos de antigüedad en el acceso o promoción a un cargo superior, y es esta una medida que afecta a un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres.

La noción de trabajo de igual valor

El concepto de trabajo de igual valor adquiere una gran importancia para determinar la existencia o no de una discriminación retributiva indirecta. De este modo, la situación de desventaja que sufren las mujeres, como consecuencia de la aplicación de una norma, criterio o práctica de entrada neutros en cuanto al sexo, se podrá justificar solo cuando existan diferencias objetivas en el valor del trabajo realizado o que debe realizarse.

El concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor requiere de un medio o instrumento de medida y comparación de trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos que pueden incluir un conjunto de factores como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales. El convenio núm. 100 establece la importancia de la evaluación objetiva de los puestos de trabajo, que puede prevenir las discriminaciones indirectas. La recomendación (núm. 90) sobre igualdad de retribución de la OIT, 1951, ya señala la especial importancia de los interlocutores sociales en la realización de esta tarea.

2.3

LA FUNCIÓN ESENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GARANTÍA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

Los organismos internacionales y europeos destacan que la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el terreno salarial es una responsabilidad compartida y el papel complementario que desarrollan como garantías generales de la igualdad retributiva:

- **La legislación**, de acuerdo con la importancia de un marco legal claro que establezca parámetros transparentes para la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos.
- **La negociación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras**, en la medida que los procesos de fijación salarial y los mecanismos de negociación colectiva pueden constituir una contribución importante en la eliminación de las brechas salariales por razón de género y la discriminación, así como en la promoción de la igualdad retributiva.
- **La acción conjunta** de estos diversos medios.

El papel fundamental reconocido a la negociación colectiva por la legislación

La legislación europea y estatal establece la necesidad y la obligación de fomentar el diálogo social y la negociación colectiva a fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.

La legislación europea: conforme a la Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y el Consejo (artículo 21), los estados deben alentar a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el ámbito adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en el ámbito de la remuneración.

La legislación estatal acoge este deber de negociar y sitúa en el marco de la negociación colectiva y como contenido de los convenios la adopción de medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (artículo 45, LOIEMH, y artículo 85.1, LET).

Sobre el contenido posible de la negociación colectiva en materia de igualdad retributiva, la legislación establece lo siguiente:

- La posibilidad de que mediante la negociación colectiva se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43, LOIEMH). Los límites legales de estas medidas están previstos con carácter general en el artículo 11 de la LOIEMH, que las considera aplicables mientras subsistan las situaciones de desigualdad, respetando criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con el objetivo perseguido.
- La previsión que la negociación colectiva pueda establecer medidas de acción positiva en el acceso, clasificación, promoción y formación (reservas y preferencias en favor del sexo menos representado aplicables a la contratación, las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se escoja a las personas del sexo menos representado) (artículo 17. 4, LET).
- La posibilidad de las empresas de concertar con las personas representantes de los y las trabajadoras acciones

de responsabilidad social en materia de igualdad de género (artículo 73, LOIEMH), y la empresa está obligada en todo caso a informar a la representación de las personas trabajadoras.

En general, un presupuesto básico de los anteriores deberes negociadores es la obligación de información del empresariado, el cual deberá presentar con una periodicidad adecuada a los y las empleadas y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa (Directiva, artículo 21). La reciente Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea, con objeto de reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, incrementa las obligaciones de transparencia empresarial sobre la composición y las estructuras salariales, por medio de la regulación de varias medidas concretas que, con un carácter de mínimos, han de aplicarse por los estados.

PROPUESTAS Y POSIBILIDADES...

...DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

Partiendo de la existencia de un específico deber legal de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la legislación no concreta en todos sus extremos las posibilidades abiertas a la negociación colectiva en este terreno. Por consiguiente, a partir de la legislación, la actuación y la potencialidad real de la obligación negociadora para promover la igualdad salarial debe vincularse a ciertas condiciones o requisitos de la propia negociación colectiva:

- **Transversalidad de la perspectiva de género**, fundamental para combatir tanto el peligro de invisibilización del género como una práctica que tiende a reducir la presencia de la cuestión de género a una cláusula específica o aislada del convenio, sin una conexión con la regulación general de las condiciones laborales.
- **Innovación de la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad**, que debe servir para frenar inercias negativas para las mujeres, facilitando la revisión de cláusulas meramente declarativas o reiterativas de la legislación en el terreno de la no discriminación salarial, y apostar por una revisión a fondo de los elementos

convencionales (clasificación, estructura retributiva) que suelen estar en la base de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

- **Complementariedad de la legislación y la negociación colectiva**, en un primer sentido de adecuación de los convenios a la normativa vigente mediante la revisión de su contenido y en un segundo sentido de utilización a fondo de las posibilidades legales por parte de los convenios para lograr la igualdad efectiva requerida constitucionalmente. Cabe recordar que, si bien en ciertas materias la legislación se muestra imperativa y deja poco margen a la negociación colectiva, en la regulación de muchas otras cuestiones el legislador reenvía al convenio su concreción o reconoce sin más el protagonismo de la negociación colectiva en su ordenación. Esto último se constata en aspectos clave para la garantía de la igualdad retributiva como la clasificación y promoción profesional y el régimen salarial y su necesaria adaptación a la realidad del sector o empresa (véanse los apartados sobre «Clasificación profesional» e «Igualdad retributiva» de la guía).
- **Mayor sensibilización de los actores sociales hacia el impacto que la negociación colectiva tiene en la igualdad de género**, lo cual resulta fundamental para evitar que a través de esta se mantengan las discriminaciones indirectas que suelen estar detrás de las diferencias salariales por trabajos de igual valor y para poder introducir incluso medidas de acción positiva previstas por la legislación cuando estas resulten adecuadas para poner fin a situaciones persistentes de desigualdad.

Planes de igualdad y garantía de la igualdad retributiva

PLANES DE IGUALDAD : ARTÍCULOS 17.5 I 85.2, ET, Y ARTÍCULOS 45 A 47, LOIE:

Definición (artículo 46): «Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

El artículo 46.2. de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) enumera las materias que podrán ser tenidas en cuenta para la consecución de los objetivos fijados a través de los planes de igualdad, que son: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por tanto, la igualdad en la retribución se prevé como una de las materias a estudiar en la elaboración de los planes de igualdad.

Aun así, el alcance de la obligación respecto a los planes de igualdad que prevé la norma se limita a:

- La obligación legal directa de «elaboración y aplicación» a empresas (que no centros concretos de trabajo) con más de 250 trabajadores.
- La obligación de negociar planes de igualdad impuesta por convenio colectivo aplicable (artículo 45.3, LOIEMH).
- La autoridad laboral, previa negociación o consulta con los representantes de los trabajadores, como sustitución de sanciones accesorias por infracciones muy graves del empresario (pérdida de ayudas o beneficios) impone la elaboración y aplicación de planes de igualdad (artículo 45.4, LOIEMH), caso bastante residual o excepcional.
- La elaboración voluntaria en las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores (artículo 45.5, LOIEMH).

Para la formalización de los planes de igualdad es de suma importancia su vinculación con el convenio colectivo de empresa.

2.4

VÍAS DE RECLAMACIÓN EN DEFENSA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

Vías de reclamación no judicial

REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL EN LA EMPRESA.

Los representantes unitarios y sindicales en la empresa tienen competencias dentro de ella en lo que se refiere a la «vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres» (artículo 64.7, LET).

En esta faceta preventiva y de observancia de legislación laboral, la actividad de las personas representantes unitarias y sindicales es clave en el asesoramiento de los y las trabajadoras, en el planteamiento de reivindicaciones o de conflictos colectivos ante la empresa y, eventualmente, en la reclamación ante la inspección de trabajo o ante los órganos de la jurisdicción social (artículo 65.1, LET).

Entre los deberes de información que tiene el empresario, se incluye el de informar con periodicidad anual sobre la «aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo» (artículo 64.3, LET).

Se observa que el Estatuto de los Trabajadores no menciona específicamente las cuestiones salariales dentro del deber de

información sobre temas de igualdad, a diferencia de otros ordenamientos europeos como el francés, donde se exige una información detallada. En todo caso, la representación de las personas trabajadoras de la empresa –dada la competencia que tiene para hacer cumplir la igualdad de trato entre mujeres y hombres– puede solicitar a la empresa información sobre el salario y esta debe presentar los datos desgregados por razón de sexo. Como ya ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC 142/1993, de 22 de abril, el acceso a esta información está justificado por razones de interés general y además se debe «descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores».

El Estatuto de los Trabajadores o la LOLS no prevé figuras *ad hoc* dentro de la representación unitaria o sindical que tengan encomendadas específicamente las cuestiones de igualdad en la empresa en términos parecidos a lo que prevé la regulación de la prevención de riesgos laborales.

EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA: RED DE AGENTES SINDICALES POR LA IGUALDAD – UGT DE CATALUÑA

La Red de Agentes Sindicales por la Igualdad es un organismo de la UGT de Cataluña que nace con la voluntad de establecer un marco de trabajo en red y apoyo entre todas aquellas personas delegadas implicadas en la lucha contra las discriminaciones y para incorporar el discurso de la igualdad de oportunidades y de trato en el seno de las empresas.

La red la forman los y las delegadas especialistas en prevenir, sensibilizar, detectar y actuar sobre cualquier tipo de discriminación que se produzca en las empresas sea por razón de sexo, velando por unas relaciones laborales libres de discriminación.

MECANISMOS DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Entre otras funciones, las comisiones paritarias deben resolver lo siguiente:

- Conflictos derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos (artículos 85.3 y 91, LET). En todo caso, los convenios colectivos pueden arbitrar procedimientos no judiciales de resolución de conflictos que en caso de acuerdo o de laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica del convenio colectivo (artículo 91.2, LET). Algunos convenios colectivos de sector han creado comisiones de igualdad para el sector de composición paritaria a los cuales se les atribuye las mismas funciones que la comisión paritaria para tratar las cuestiones relativas de igualdad.
- Servicios administrativos de mediación, conciliación y arbitraje, así como la propia inspección de trabajo.¹
- Órganos de mediación, conciliación y arbitraje creados por acuerdos interprofesionales, como es el caso a escala estatal del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o en el caso de las comunidades autónomas, por ejemplo, el Tribunal Laboral de Cataluña.

DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

La inspección de trabajo puede proponer que la empresa pueda ser sancionada en casos de discriminaciones por razón de sexo con sanciones pecuniarias y accesorias (artículos 8.12 y 46 bis, LISOS,). Es conveniente recordar que las actas de inspección gozan de la presunción legal de certeza (artículo 151.8, LRJS) por lo que vienen a «facilitar la actividad probatoria de la víctima de la discriminación en un ámbito complejo como el que nos ocupa».²

1 Artículos 2 y 3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M F^a. *La tutela laboral frente a la discriminación por razón de género*. Ed. La Ley, 2008, p. 100.

Vías de reclamación judicial

GARANTÍAS JUDICIALES DERIVADAS DE LA VULNERACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL

La alegación de una discriminación retributiva por razón de sexo implica la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y, en consecuencia, el proceso judicial en que se invoque la infracción de un derecho fundamental debe ir acompañado, entre otras, de las siguientes tutelas que se regulan en la modalidad procesal especial de tutela de derechos fundamentales (artículos 177 y ss., LRJS):

- Debe ser un proceso sumario y preferente respecto a cualquier otro proceso que se siga en el juzgado o tribunal (artículo 179, LRJS).
- El Ministerio Fiscal deberá ser citado como parte (artículo 177.3, LRJS).
- Actúa la inversión de la carga de la prueba de manera que, a diferencia del resto de procesos, se traslada la carga probatoria a la parte demandada. Así, una vez que la parte demandante ha aportado indicios fundados de que se ha producido la violación del derecho, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada y de su proporcionalidad (artículo 181.2, LRJS).
- La sentencia debe restablecer, como veremos, a la persona afectada en la integridad de su derecho mediante la reparación de todas las consecuencias derivadas de la infracción (artículo 182. 1 d, LRJS).
- Está prohibida cualquier reacción o represalia posterior por parte del empleador a la persona trabajadora con ocasión del ejercicio del derecho o de una acción administrativa o judicial (el llamado derecho a la indemnidad).

SUJETOS LEGITIMADOS PARA INTERPONER DEMANDA RELATIVAS A DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA:

- Las personas trabajadoras afectadas en tanto que detentan un derecho o interés legítimo y pueden plantear demandas individuales o conjuntas.
- Los sindicatos tienen legitimación para ser parte en el proceso para la defensa de los intereses que le son propios y de los intereses colectivos de las personas trabajadoras (artículo 17.2L, RJS). También pueden ser parte en el proceso en representación de sus trabajadores afiliados para lo que basta su autorización expresa o tácita (artículo 20, LRJS) e igualmente de cualquier persona trabajadora, sea o no afiliada, de acuerdo con las reglas generales de apoderamiento procesal (artículo 18.1, LRJS).
- Los comités de empresa y delegados de personal pueden interponer acciones judiciales en relación con las competencias que detentan dentro del ámbito de la empresa, incluyendo la impugnación de prácticas empresariales o bien de convenios, acuerdos o pactos de empresa que puedan ser discriminatorios (artículos 154 y 165, LRJS).
- La autoridad laboral puede interponer de oficio demandas en las que se constate discriminación por razón de sexo «previa acta de infracción de trabajo de la inspección» (artículo 148 c, LRJS). A la vez, la autoridad laboral tiene legitimación para impugnar convenios colectivos que conculquen la legalidad (artículo 165 LRJS). En el caso de que el convenio colectivo no esté registrado, la autoridad laboral es el único sujeto legitimado para impugnar dicho convenio (artículo 163, LRJS).
- El Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las comunidades autónomas pueden impugnar convenios colectivos «a los efectos de impugnar las cláusulas que pudieren tener discriminaciones directa o indirectas por razón de sexo» (artículo 165, LRJS). También pueden adherirse a un proceso de tutela de derechos fundamentales como parte coadyuvante (artículo 177.2, LRJS).

En cada procedimiento judicial habrá que ver quiénes son los sujetos legitimados en relación con el objeto del proceso. Está claro que las personas trabajadoras no pueden presentar demanda a título individual para el proceso de conflicto colectivo y de impugnación de convenios colectivos que están reservados a los sujetos colectivos.

EL PRINCIPIO DE REPARACIÓN ÍNTEGRA DEL DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO

Como ya hemos señalado, en caso de estimación de la vulneración de derecho fundamental, la sentencia deberá proveer lo siguiente (artículo 182, LRJS)

- Declarará la nulidad de la conducta infractora.
- Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales.
- Restablecerá en su integridad del derecho vulnerado y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión de derecho. La sentencia ordenará reparar las consecuencias derivadas de la conducta discriminatoria y señalará la indemnización que corresponda en su caso. Dicha indemnización, que deberá ser real, efectiva y proporcionada al perjuicio sufrido (artículo 10, LOIEMH) deberá cubrir tanto el daño moral como los daños y perjuicios adicionales derivados (artículo 183.1, LRJS). Además, será compatible con cualquier otra prevista en la normativa laboral como las previstas por la modificación o extinción del contrato (artículo 183.3, LRJS).

Todo ello sin perjuicio de que se solicite al órgano judicial en el momento de la interposición de la demanda la adopción de medidas cautelares que suspendan los efectos del acto impugnado en un momento previo a la celebración del juicio (artículo 180, LRJS).

«Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.»

«La dirección empresarial está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto en el salario base como en los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo o duración del contrato.»

3

LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN

La clasificación profesional

Las organizaciones se dotan de un conjunto de reglas para conocer como se agruparán o distribuirán las diferentes funciones que serán exigibles al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

La clasificación profesional es una forma de ordenar o agrupar el conjunto de funciones o tareas que realiza cada persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral.

La finalidad que persigue la clasificación profesional no es otra que la de concretar el contenido de la prestación laboral; «la acción y el efecto de clasificar a las personas trabajadoras, de forma que esta acción las ordena de una forma determinada en el seno de cada empresa».³

La infravaloración de los empleos típicamente feminizados

A pesar del avance hacia el concepto de trabajo de igual valor, la realidad pone de manifiesto que los empleos de las mujeres siguen instalados en la infravaloración. Fruto de esta realidad, se les asignan salarios inferiores a pesar de que realizan funciones o tareas similares.

³ CATALÀ, N. (1980) en VALDÉS DAL-RE y QUINTANILLA NAVARRO. *Igualdad de género y relaciones laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración-Fundación Francisco Largo Caballero, p. 112.

Esta minusvaloración de las tareas o funciones realizadas por las mujeres es, entre otras, una consecuencia de la permanencia de los **estereotipos de género** en el mercado laboral, que siguen instalados en el imaginario colectivo y que son determinantes en la valoración y cuantificación de las funciones o tareas realizadas por las mujeres.

La palabra **estereotipo** se refiere a aquellas actitudes, valores e ideas preconcebidas sobre una persona o un grupo de ellas, en función de cualquier característica personal o grupal, de las que el sexo es solo una de ellas. Estos **estereotipos** han forjado unas ideas preconcebidas, herencia de los roles asignados, sobre cuál debe ser el papel y la función de las mujeres y hombres, **estereotipos de género**. Consecuencia entre otros, de la tradicional división sexual del trabajo, que les han atribuido determinados roles.⁴

Así, todavía sigue presente la creencia de que los hombres representan la autoridad y el liderazgo y, por el contrario, que las mujeres son expertas en empatía y capacidad relacional. Fruto de esas imágenes creadas, entran en escena los **prejuicios**. Prejuicios que operan como una valoración, generalmente negativa, respecto a las mujeres, que se trasladan a la cultura de las organizaciones empresariales mediante una forma determinada de valoración de las habilidades o competencias profesionales.

4 Comisión Europea (2010). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. En ella se puso de manifiesto que los roles tradicionales rígidos que se asignan a cada sexo pueden limitar, y de hecho lo hacen, las opciones individuales de las personas, de ahí que sea fundamental combatir esos roles discriminatorios. Aunque se ha avanzado mucho, dichos roles siguen influyendo en la toma de decisiones individuales cruciales sobre cuestiones relativas a la educación, la carrera profesional, la organización del trabajo, la familia y la fertilidad, decisiones que a su vez tiene un impacto en la economía y en la sociedad.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO HACIA LAS MUJERES

Disposición natural a ocuparse de otros.

Habilidad y experiencia para las tareas del hogar.

Poca o nula fuerza física o muscular.

Tienden a renunciar a supervisar el trabajo de otros.

Están más dispuestas a aceptar un salario más bajo.

Están más disponibles a recibir órdenes.

Son más dóciles, más propensas a no quejarse del trabajo y de sus condiciones.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Guía para la eliminación de los estereotipos de género en el trabajo y en el seno de las organizaciones sindicales. UGT, 2005.

PREJUICIOS DE GÉNERO EN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

MUJERES	HOMBRES
Habilidades intelectuales	Habilidades para la gestión y dirección
Profesionalidad	Habilidades técnicas
Habilidades relacionales	Habilidades físicas
Habilidades resolutivas	Habilidades emocionales

Fuente: elaboración propia a partir de los datos suministrados por la guía práctica *Les stéréotypes sur le genre comprendre et agir dans l'entreprise*.

Así el glosario de **estereotipos, cuando producen un efecto negativo**, provocan una serie de **prejuicios**, que dan lugar, entre otros, a la segregación ocupacional, la segregación horizontal y la segregación vertical, trabajando así como un freno en el desarrollo profesional de las mujeres.⁵

Discriminación a través de la clasificación profesional

Lenguaje. En la clasificación de los puestos de trabajo regulados en los convenios colectivos aún persisten los grupos profesionales que incluyen puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino. En esta denominación, subyace la consideración del puesto como más propio de hombres que de mujeres, valoración muy relacionada con la asignación tradicional de roles y que es constitutiva de discriminación directa.

Ejemplo 1. Este es el caso del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (2014), cuyo redactado enumera los subgrupos profesionales de manera sexista: denomina a la mayoría de subgrupos en masculino a excepción de los subgrupos más feminizados, cuya definición se efectúa en masculino y femenino (por ejemplo: «técnicos y especialistas de oficina», «jefe de primera», «conductor», pero «azafata/o», «limpiador/a»).

Curiosamente, la clasificación profesional realizada en este convenio colectivo utiliza el género femenino solo para aquellas categorías feminizadas. La denominación de las categorías profesionales ha de ser neutras, con la finalidad de no prejuzgar.

⁵ Según el Eurobarómetro de Igualdad de Género de 2009, estos clichés y estereotipos persisten y se manifiestan en el ámbito de trabajo (54 %), en los anuncios (37 %), en los medios de comunicación (25 %), en la política (24 %), en el mundo del deporte (16 %), en la policía (14 %) y en el currículo escolar (9 %). Un 4 % de los europeos y europeas no cree que existan dichos estereotipos.

Trabajos de igual valor en categorías diferentes. Otra manera de discriminar de manera directa a través de la clasificación profesional se da creando artificiosamente categorías distintas para los mismos trabajos de igual valor.

Ejemplo 2. Un ejemplo como ocurrió en el caso del Hospital Gregorio Marañón donde a la categoría de limpiadoras, integrada en su mayoría por mujeres, se le asignaba un salario inferior al de peones, integrada casi en exclusiva por hombres (STC 145/1991).

Ejemplo 3. El caso de una empresa de perfumería cuyo convenio colectivo de empresa preveía para una misma sección de producción categorías distintas con desigual tratamiento salarial: una, la de profesionales de la industria, integrada por hombres y que tenían la función de proveer y alimentar la cadena de producción y otra, la de oficial, muy feminizada y que se encargaba de realizar las mezclas y el relleno de envases (STC 58/1994, de 28 de febrero).

3.2

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN REGULADA A TRAVÉS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La **LET (artículo 22)** regula un sistema de encuadramiento profesional que obliga a los agentes sociales a ordenar, agrupar y clasificar una serie de competencias, cualidades y aptitudes de las personas trabajadoras en torno a la figura del **grupo profesional**, y deja en manos del convenio colectivo la elección del método a utilizar para la realización de esta agrupación u ordenación.

De esta forma, los elementos que definen el grupo profesional, según el Estatuto de los Trabajadores, son:

- **Las aptitudes profesionales**, que comprenden una serie de elementos o subfactores, según el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997⁶, que son:
 - **Conocimientos.** En este factor, la valoración se realiza ponderando la formación básica necesaria para el cumplimiento de la prestación y el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, todos ellos unidos a la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
 - **Mando.** Factor para cuya estimación se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del

⁶ Resolución del 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- **Grado de autonomía.** Para realizar la valoración, deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
 - **Iniciativa.** Su calibración se realizará cuantificando el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de las funciones.
 - **Responsabilidad.** Para su determinación, deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados unido a la importancia de las consecuencias de la gestión.
- **Las titulaciones,** que habilitan para la profesión u oficio a desarrollar.
 - **El contenido general de la prestación,** que define las funciones a desarrollar.

De la definición realizada por estos conceptos, se puede deducir claramente que esta selección incluye factores que se hallan claramente más presentes o con más intensidad en sectores productivos u ocupaciones predominantemente masculinos,⁷ y se penaliza así a las mujeres.

De hecho, la forma como se aborde esta ordenación o catalogación del elenco de funciones es determinante en la fijación del salario.

7 PÉREZ DEL RÍO, TERESA *Igualdad y género en el empleo: guías de negociación. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.*

3.3

PROPUESTA DE UN NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A continuación, realizamos una propuesta respecto a los elementos de agrupación unitaria con el objetivo de que el producto resultante comporte un sistema de clasificación profesional con perspectiva neutra.⁸

Aptitudes profesionales

Se refiere a la capacidad y/o disposición del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de la profesión exigida, pero también a las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite para ello recibir una formación. Así lo ha declarado el **Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla**, en la sentencia núm. 185/2003, de 27 mayo. Es la forma de determinar si la persona trabajadora es poseedora de esta aptitud profesional.

- **Conocimientos.** Para su consideración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido asignado, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Este factor integrará también los subfactores siguientes:

⁸ *Classification de fonctions sexuellement neutre. Mode d'emploi.* Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Bruselas.

- **Formación.** Nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que son necesarios para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Dentro de este concepto, no se valorará aquella formación que no es necesaria para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo^{9,10}
- **Experiencia.** Determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación básica necesaria, adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar el puesto, y obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.
- **Iniciativa/Autonomía.** Para su consideración, se tendrá en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación a terceros en el desempeño de las función asignada. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones. Deberá tenerse en cuenta:
 - **Marco de referencia.** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personal con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa o la existencia de normas escritas o de manuales de procedimiento.
 - **Elaboración de la decisión.** Entendiendo como tal la obligación derivada de puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

9 Los estereotipos justifican la discriminación entre los géneros de manera amplia, y refuerzan y perpetúan los modelos históricos y estructurales de la discriminación. <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses#sthash.03QyQXoy.dpuf>. Lakshmi Puri, directora adjunta de ONU Mujeres y secretaria general. Intervención en el panel «Cómo contrarrestar la discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género: respuestas de políticas eficaces», durante el segmento de coordinación de la sesión substantiva del ECOSOC en Ginebra, el 13 de julio de 2011. También la Comisión de Derechos de la Mujer a través del Informe sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (2012/2116(INI). La ponente Kartika Tamara Kiotard señaló lo siguiente: «Considerando que, en 2011, las mujeres seguían ganando un promedio de aproximadamente un 16,4 % menos que los hombres por el mismo trabajo en la UE, y que la brecha salarial varía dentro de los estados miembros, superando en algunos de ellos un promedio del 22 % en 2011; si bien las causas de esta brecha salarial son múltiples y complejas, suele ser el resultado de los estereotipos de género y de la percepción de la mujer solo a través del prisma de la división tradicional de roles (...)».

10 Así se manifiesta la Sentencia del Tribunal Supremo RJ/2014/2808 fundamento jurídico.

- **Complejidad.** La valoración según este principio se produce en función de la incidencia que, sobre la tarea o puesto encomendado, incorporen los criterios siguientes:
 - **Dificultad en el trabajo.** Dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
 - **Esfuerzo físico.** Intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones que supongan incomodidad física. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia de esfuerzos.
 - **Esfuerzo psíquico.** Intensidad y continuidad del esfuerzo psíquico requerido y la fatiga mental ocasionada por situaciones que supongan malestar mental. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia de los esfuerzos.
- **Responsabilidad.** Para su consideración, se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias para la gestión de la actividad desarrollada. Deberán tenerse en cuenta los subfactores siguientes:
 - **Responsabilidad sobre gestión del trabajo y resultados.** Considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valorará no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, no se considerarán valores extremos, sino un promedio lógico y normal; para una valoración correcta, es necesario tener en cuenta el grado en el cual el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
 - **Capacidad de interrelación.** En ella se aprecia la responsabilidad asumida por la trabajadora y el trabajador que ocupa el puesto de trabajo sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa.
- **Mando.** Engloba todas las tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa. Para ello, se

requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración se deberá tener en cuenta:

- La capacidad de ordenación de tareas.
- La naturaleza del colectivo.
- El número de personas sobre las que ejerce el mando.

Titulaciones

Aquellas titulaciones que habilitan para la profesión o la adscripción a un grupo profesional. Dentro de estas titulaciones y fruto del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, existe un instrumento que ordena todas las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional; esta herramienta es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). Este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) integra:

FORMACIÓN:

- Formación en el sistema educativo.
- Formación para el empleo¹¹ integrada por:
 - Formación profesional ocupacional.
 - Formación profesional continua.

ACREDITACIÓN:

- Experiencia laboral.
- Vías no formales de aprendizaje.

¹¹ Reguladas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y en la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

La acreditación oficial, otorgada por la administración laboral competente, acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significado para el empleo. Se realiza previa evaluación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y las vías no formales de formación.

Hay que recordar que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2010 y 2011, ha sido recurrente en la llamada a los negociadores para la incorporación en el sistema de clasificación profesional de los niveles de cualificación articulados a través del Sistema Nacional de Cualificaciones, los del marco europeo de cualificaciones y, en última instancia, los grupos que fijaba el acuerdo sobre cobertura de vacíos.

Contenido general de la prestación

Es el conjunto de actividades (tareas, funciones) que integran la función o especialidad profesional. Dentro de ella, se prevén como criterios secundarios:

- Estrés psicológico: intensidad y frecuencia.
- Estrés físico: intensidad y frecuencia.
- Estrés sensorial: intensidad y frecuencia.
- Estrés ambiental: intensidad y frecuencia.
- Porcentaje de horas anuales de distribución irregular.

Esta agrupación unitaria de los criterios generales de encuadramiento se erige en una de las herramientas básicas para articular con **perspectiva neutra** la atribución de funciones a cada grupo de personas trabajadoras, de forma que el diseño de estos elementos de agrupación unitaria es determinante en el avance hacia el trabajo de igual valor.

«El diseño y la organización del grupo profesional está exento de cualquier tipo de discriminación, directa e indirecta.»

«En el diseño y desarrollo de la clasificación profesional, la definición de funciones y/o tareas descansan sobre la perspectiva neutra, eliminando el lenguaje sexista.»

«En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas que corresponden a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso el criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.»

«Las empresas del sector están obligadas a realizar la valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de evaluar el encuadramiento profesional con perspectiva de género.»

4.

LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: SALARIOS, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

4.1

NOCIÓN DE RETRIBUCIÓN

En aplicación de la norma de «igual retribución para trabajos de igual valor», la jurisprudencia europea y el Tribunal Constitucional acogen un concepto de retribución más amplio que la definición de salario prevista en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 26.1, LET).

El salario puede remunerarse en dinero y/o en especies siempre que esta última forma de remuneración no supere el 30 % de todas las percepciones salariales.

El uso y disfrute a título particular por parte del trabajador y de su familia de ciertos bienes o servicios provistos por la empresa (uso del coche o de la vivienda, móvil, etc.) también deben ser computados como salario.

Además del salario, también están sujetas a esta regla todas las percepciones extrasalariales y los beneficios sociales. No resulta relevante, pues, el carácter indemnizatorio o bien compensatorio por los gastos ocasionados como consecuencia del trabajo de estos conceptos retributivos.

4.2

LA ESTRUCTURA SALARIAL REGULADA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El salario base deberá formar parte de la estructura salarial «como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra». El salario base viene determinado por la clasificación profesional y el módulo temporal o bien en atención a los resultados. En ocasiones ambos criterios se combinan a la hora de determinar el salario base (determinación salarial mixta).

La negociación colectiva habitualmente fija el salario base en función del grupo profesional y/o categoría. Se trata de un suelo salarial que tiene carácter de fijeza de manera que atempera la disparidad salarial y previene, en su caso, de un incremento de la brecha salarial. Por ello, merecen una valoración positiva aquellos convenios colectivos que regulan un salario mínimo garantizado de sector.

Las pagas extraordinarias se regulan al margen del salario base y se consideran salario con la particularidad de que vencen con una periodicidad superior al mes. El estatuto señala que deben devengarse obligatoriamente dos pagas o gratificaciones extraordinarias una en Navidades y la otra en el mes que se fije en convenio. La jurisprudencia ha señalado que las gratificaciones extraordinarias deben retribuir treinta días de salario y coincidir como mínimo con el salario base. En la regulación de de las pagas extraordinarias, los convenios colectivos deben evitar la penalización causada por las interrupciones laborales ligadas a la maternidad/paternidad o a otros derechos de conciliación. Igualmente para su determinación sería recomendable no incluir complementos

salariales que, sin ser discriminatorios, no son neutros desde la perspectiva de género como es, por ejemplo, la antigüedad.

En relación con los complementos salariales, el Estatuto de los Trabajadores deja claro que su existencia es optativa, aunque la mayoría de convenios colectivos regulan complementos salariales.

El artículo 26.3, LET, se limita a enumerar las tres grandes causas: las circunstancias personales del trabajador, el trabajo realizado y la situación y resultados de la empresa.

El estatuto parece optar por la causalidad de dichos complementos, de manera que si hay complementos cuya causa no se encuadra en los tres motivos señalados deberían ser considerados salario base. Así ocurre con pluses habituales como el llamado plus convenio, cuya existencia suele explicarse en la garantía de derechos adquiridos de los trabajadores en relación con conceptos salariales que han sido suprimidos. En aras a garantizar una mayor transparencia de las retribuciones y para evitar discriminaciones por razón de género, se recomienda que los convenios colectivos definan con claridad los conceptos y criterios retributivos.

A continuación, examinaremos aquellos complementos salariales que pueden tener un mayor impacto de género y provocar una mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres. Si bien dichas diferencias salariales solo serán discriminatorias cuando no estén justificadas, se recomienda que estas estructuras salariales sean revisadas para que no causen graves diferencias salariales entre mujeres y hombres.

4.3 COMPLEMENTOS SALARIALES CON MAYOR IMPACTO DE GÉNERO

Complementos de carácter personal

Bajo este concepto, se incluyen los complementos salariales que tienen en cuenta las circunstancias personales o profesionales del trabajador como su vinculación a la empresa o sus aptitudes y cualificación.

Los complementos salariales de carácter personal más habituales son los de antigüedad, titulaciones, idiomas, conocimientos, etc.

El complemento de antigüedad. Todavía muy presentes en la negociación colectiva, retribuye la antigüedad o permanencia del trabajador en la empresa. Se trata de un tipo de complemento que tiene un impacto negativo para muchas mujeres, sobre todo en aquellas actividades profesionales tradicionalmente masculinizadas.

Aún advirtiendo tal impacto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que no es presumible el carácter discriminatorio de este complemento a no ser que su asignación tuviese carácter discriminatorio (asunto Cadman, STJUE de 3 de octubre de 2006). Se recomienda, no obstante, su supresión progresiva evitando soluciones, eso sí, igualmente discriminatorias como son las dobles escalas salariales.

Existen otros criterios más neutros para la valoración de la experiencia de manera que se vincule a los conocimientos adquiridos en el desempeño profesional o teniendo en cuenta otros aspectos carácter formativo.

En caso de que no se opte por la supresión de dicho complemento, es recomendable que los convenios colectivos minimicen tal impacto regulando períodos de vinculación más cortos y disminuyendo el peso de dicho complemento en relación con la totalidad de la retribución.

Complementos ligados al puesto de trabajo

Estos complementos van ligados a la realización efectiva del trabajo y a las circunstancias y condiciones del trabajo realizado en el puesto de trabajo o actividad profesional.

Los complementos ligados al puesto de trabajo más habituales serían los de penosidad, toxicidad y peligrosidad, los de turnicidad y los de nocturnidad.

En relación con los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, son complementos que se conceden porque se realizan trabajos en condiciones que requieren un mayor esfuerzo u onerosidad y que implican cierto riesgo para la salud del trabajador en un sentido amplio. Entendido, claro está, que el riesgo es inherente a la naturaleza de la propia actividad, de manera que la empresa ha aplicado todas las medidas de prevención exigibles.

Este tipo de complementos muchas veces se regulan sin una aclaración y justificación del porqué de su devengo, y en algunas ocasiones su presencia se justifica en inercias de los convenios que tienen su origen en las ordenanzas laborales. Mayoritariamente, estos complementos van asociados a actividades y categorías profesionales integradas tradicionalmente por hombres y se tienen en cuenta criterios como el esfuerzo físico, condiciones ambientales, etc.

En este tipo de complementos, sería recomendable incluir otras circunstancias negativas para la salud física y psíquica con ocasión de la realización del trabajo que se aprecian con mayor frecuencia en actividades más feminizadas como son las cuestiones ergonómicas, la tensión emocional, la necesidad de atención y concentración continuadas o la realización de posturas repetitivas.

Complementos por cantidad y calidad en el trabajo

Son complementos que van ligados a los resultados y gratifican el mayor esfuerzo de los trabajadores en la realización de su trabajo, ya sea aplicando criterios cuantitativos o bien cualitativos.

Los complementos por cantidad y calidad en el trabajo que con más frecuencia regulan los convenios colectivos son muy variados: las primas e incentivos, los pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, pluses de prolongación de jornada, plus de disponibilidad, etc.

Los complementos que tienen un mayor impacto negativo en las mujeres son las horas extraordinarias en tanto que promueven que el trabajador, de forma voluntaria salvo pacto en contra en convenio colectivo o por contrato de trabajo, incremente el número de horas respecto a su jornada ordinaria. La asunción de las responsabilidades familiares mayoritariamente por las madres trabajadoras hace que de facto disfruten más hombres que mujeres de dicho complemento salarial.

Por el mismo motivo, tienen un fuerte impacto de género los pluses salariales que van ligados a una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada como los pluses de prolongación de jornada o los de disponibilidad.

Por último, es importante señalar que algunos pluses de asistencia penalizan las ausencias ligadas a la maternidad/ paternidad o al ejercicio de derechos de conciliación. En este sentido, sería recomendable incluir cláusulas más neutras desde la perspectiva de género. Por ejemplo, el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera solo computa como inasistencia las bajas por enfermedad que tengan su origen en contingencias comunes.

4.4 PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

También tiene que ser examinado el impacto de género de las percepciones extrasalariales y verificar que su origen o aplicación no tiene carácter discriminatorio.

Los conceptos extrasalariales más habituales son los de carácter periódico, pero también las dietas y medias dietas, así como las mejoras voluntarias y las aportaciones a los planes de pensiones y otros beneficios sociales.

En general, como los hombres ejercen con mayor facilidad la movilidad y los desplazamientos, son ellos quienes perciben mayoritariamente este tipo retribuciones, si bien no tendrían carácter discriminatorio.

Respecto a los planes y fondos de pensiones, es conveniente examinar cuáles son los requisitos que se exigen a los partícipes y comprobar que no sean discriminatorios. La normativa de

planes y fondos de pensiones permite que los planes de empleo puedan imponer un requisito de vinculación de la empresa de hasta dos años. Ahora bien, al margen de esta excepción, no caben excepciones en atención a la modalidad contractual. También conviene revisar sobre qué conceptos salariales se calculan los salarios para evitar un efecto multiplicador de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

MODELOS DE CLÁUSULAS A INTRODUCIR EN EL CONVENIO COLECTIVO

«El personal contratado a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. El personal contratado a tiempo parcial disfrutará de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordara.»

5.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

¿Qué posibilidades ofrece la negociación colectiva en materia de igualdad salarial?

- Transversalidad de la perspectiva de género.
- Innovación de la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad.
- Complementariedad de la legislación y la negociación colectiva.
- Mayor sensibilización de los actores sociales hacia el impacto que la negociación colectiva tiene en la igualdad de género.
- Garantía de la igualdad retributiva a través de los planes de igualdad.

¿Cuáles son las vías de reclamación en defensa de la igualdad retributiva?

- Vías de reclamación no judicial: representación unitaria y sindical en la empresa, mecanismos de mediación, arbitraje y conciliación, denuncia a la inspección de trabajo.
- Vías de reclamación judicial: garantías judiciales derivadas de la vulneración de un derecho fundamental.

¿Cómo debería ser una clasificación profesional que no tuviese un impacto negativo para las mujeres?

- La clasificación profesional debería ser neutra desde la perspectiva de género: los criterios generales de encuadramiento profesional deben facilitar la articulación con perspectiva neutra en la atribución de funciones a cada grupo de personas trabajadoras.
- La denominación de los grupos profesionales y sus funciones han de ser neutras, con la finalidad de no prejuzgar.
- Los trabajos de igual valor han de situarse en categorías iguales, a efectos de una igual remuneración.

¿Cómo debería ser una estructura salarial que no tuviese un impacto negativo para las mujeres?

- Deben fijarse con claridad y transparencia los criterios de los conceptos retributivos.
- Sería recomendable que el convenio colectivo fijase un salario mínimo garantizado (salario base más otras retribuciones salariales) para el sector para evitar una gran dispersión salarial.
- Debería determinar qué porcentaje del total de la retribución alcanzan los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- Se debería revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales de manera que estos tengan una justificación objetiva y razonable.
- Evitar aquellos complementos que penalizan los permisos y excedencias ligados a la conciliación (pluses de asistencia, de permanencia).
- Evitar que tengan un peso excesivo los complementos ligados a la presencialidad y a la flexibilidad del tiempo de trabajo (plus de prolongación de jornada) o a la movilidad.
- Evitar que tenga un peso excesivo la antigüedad y tener en cuenta otros aspectos ligados a la experiencia profesional como son los conocimientos adquiridos y la formación.
- Evitar aquellos complementos que penalizan los permisos y excedencias ligados a la conciliación (pluses de asistencia, de permanencia).
- Evitar que tenga un peso excesivo la antigüedad, valorando en relación a la experiencia profesional otros factores como la valoración de conocimientos.

Mecanismos que ayudan a la prevención y erradicación de la discriminación salarial

- Concienciación/sensibilización de manera que se plantee una cultura de igualdad en la empresa en la que se garantice la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Obligación empresarial de facilitar información salarial desgregada por sexos y grupos profesionales.
- Compromiso de las empresas de realizar una evaluación no sexista de puestos de trabajo.
- Incorporación de los mecanismos de corrección de las desigualdades salariales en los planes de igualdad de las empresas o en los previstos en los convenios colectivos del sector.
- Negociación de alternativas a la política de recurrir de manera intensiva a horas extraordinarias en las empresas.
- Incorporación en todos los convenios de cláusulas de igualdad salarial y desde el compromiso de revisión del impacto de género del salario pactado por parte de las partes negociadoras.
- Promoción de la resolución no judicial de conflictos ya sea a través de la comisión paritaria del convenio colectivo o bien de organismos de arbitraje, mediación o conciliación.

6.

GLOSARIO DE CONCEPTOS

Acción positiva: diferencias de trato en función del sexo (género) que son necesarias para lograr la igualdad real.

Carga de la prueba: quien se considere víctima de una discriminación, no necesita probar su existencia, sino que una vez que presente algún indicio de ello corresponderá a la persona demandada demostrar que no existe la discriminación.

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Brecha salarial: las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos «feminizados».

Datos desagregados por sexo: Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Discriminación: situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable.

Discriminación directa abierta: situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación nace en una diferencia de trato en función del sexo (género) y existen indicios formales de ello.

Discriminación directa oculta: situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación nace en una diferencia de trato en función del sexo (género), pero no existen indicios formales de ello.

Discriminación indirecta: situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación se produce a partir de decisiones o prácticas objetivas que no distinguen a priori entre mujeres y hombres, pero que tienen efectos discriminatorios.

Discriminación múltiple: situación de desventaja o de perjuicio que afecta a uno de los colectivos que tradicionalmente se encuentran en peores condiciones, como es el de las mujeres en relación con el trabajo por cuenta ajena, y que la sociedad considera rechazable. Esta situación se aprecia al cruzar más de un factor de discriminación que estará operando a la vez, por ejemplo, sexo y origen étnico.

Impacto de género: identificación y valoración de los diferentes resultados y efectos de una norma (aquí se incluye el articulado del convenio colectivo, plan de igualdad) o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que en apariencia pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello, se deberá realizar una evaluación

del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.¹²

Prueba estadística: datos cuantitativos (porcentajes, cifras absolutas) que constituyen indicios de la existencia de discriminación. Resulta especialmente útil para afrontar las posibles discriminaciones en materia de valoración del trabajo y retribución.

Retribución: salario base, complementos salariales y cualquier otra percepción económica (en dinero o en especie) que perciba la persona trabajadora directa o indirectamente con ocasión de su trabajo.

Trabajo de igual valor: aquellos que pueden resultar equiparables en cuanto a la dificultad de sus funciones, condiciones de trabajo, cualificación, esfuerzo físico o mental, habilidad, atención o responsabilidad.

Transversalidad o mainstreaming de género: La organización, la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Fuentes: *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. UE, y *Glosario del Centro de Capacitación*, ONU Mujeres

¹² *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. UE.

